

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh pengendalian internal terhadap kinerja pegawai, maka penulis memberikan kesimpulan bahwa:

- 1) Hasil tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja berada dalam kategori baik. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang didapat, skor variabel lingkungan kerja berada pada skor rata-rata 3,8. Artinya bahwa lingkungan kerja berada dalam kategori baik, diketahui dari tiap dimensi lingkungan kerja seperti: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berada pada kriteria baik. Namun demikian masih terdapat indikator yang cukup seperti soliditas teamwork.
- 2) Hasil tanggapan responden pada variabel pada variabel partisipasi kerja berada dalam kategori baik. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang didapat, skor variabel partisipasi kerja berada pada skor rata-rata 3,48. Artinya bahwa partisipasi kerja berada dalam kategori baik, diketahui dari tiap dimensi partisipasi kerja seperti: keterlibatan emosi, Motivasi, dan Penerimaan tanggung jawab. Namun demikian terdapat indikator yang cukup seperti tingkat kreativitas, semangat kerja, realisasi ide-ide, inisiatif, kemampuan kerja sama, dan kesatuan dalam tim.
- 3) Hasil tanggapan responden pada variabel sistem imbalan berada dalam kategori baik. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang didapat, skor

variabel sistem imbalan berada pada skor rata-rata 3,66 Artinya bahwa sistem imbalan berada dalam kategori baik, terlihat dari dimensi sistem imbalan seperti: Kebutuhan hidup pekerja, Jaminan kelangsungan kerja penghasilan, Kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, Kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan Makna pekerja bagi ekonomi keluarga berada di kriteria baik.

- 4) Hasil tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut dilihat dari perhitungan yang didapat, skor variabel sistem imbalan berada pada skor rata-rata 3,66 Artinya bahwa kinerja karyawan berada dalam kategori baik, terlihat dari dimensi kinerja karyawan seperti: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pengetahuan, Kualitas personal, Kerjasama, Kesadaran diri, dan Inisiatif. Namun demikian masih terdapat indikator yang cukup seperti: kesesuaian penyelesaian pekerjaan dan kecepatan demi menyelesaikan pekerjaan.
- 5) Lingkungan Kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality of Work Life* dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Panin Banjarmasin.
- 6) Besarnya nilai korelasi sebesar positif 0.722. Hal ini dapat diartikan bahwa secara variabel Lingkungan kerja, Partisipasi kerja dan Sistem imbalan terhadap Kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat. variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Lingkungan kerja, Partisipasi kerja dan Sistem imbalan sebesar 52,2%, sedangkan sisanya 16,8% dipengaruhi

faktor lain. Dan hasil koefisien regresi tersebut dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja, partisipasi kerja, dan sistem imbalan terhadap kinerja termasuk kedalam pengaruh yang sangat kecil, karena berkisar $0,00 \leq r < 0,722$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan mengenai pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kinerja karyawan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Dilihat dari rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja, dapat kita lihat bahwa lingkungan kerja pada PT. Bank Panin, Tbk. Banjarmasin termasuk dalam kategori baik. Tetapi di dimensi lingkungan kerja nonfisik dalam indikator tingkat soliditas teamwork masih dalam kategori cukup. Maka saran dari peneliti yaitu karyawan harus mempunyai kesadaran untuk bisa menghargai orang lain artinya harus mengenal, memahami sekaligus mencintai sesama. Sehingga tujuan yang ingin dicapai akan terwujud dengan baik. Perusahaan harus tegas kepada karyawan yang kurang soliditas terhadap teamwork karena bisa merugikan perusahaan.
- 2) Berdasarkan tanggapan responden mengenai partisipasi kerja, sudah berada pada kriteri yang baik. Namun masih terdapat indikator yang dinilai cukup yaitu kreativitas kerja, semangat kerja, realisasi ide-ide, inisiatif, kemampuan kerja sama, dan kesatuan dalam tim kerja. Maka saran peneliti yaitu perusahaan harus (1) memberikan motivasi kepada karyawan (2) memberikan sanksi kepada karyawan agar tidak bermalas-

malasan dalam bekerja (3) memberikan kesempatan untuk setiap karyawan menyampaikan ide-ide nya dan perusahaan harus menampung ide-ide tersebut (4) memberikan motivasi agar karyawan mempunyai rencana untuk mencapai tujuan (5) memberikan pelatihan khusus agar karyawan mampu dalam bekerja sama (6) memberikan pelatihan agar karyawan bisa memahami satu sama lain.

- 3) Sistem imbalan sudah baik karena sesuai dengan prosedur yang ada dan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan, oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan dan mempertahankan agar karyawan tidak menurun.
- 4) Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan, semua dimensi sudah berada pada kriteria tinggi, namun masih terdapat indikator yang dinilai cukup yaitu kesesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target, kecepatan demi menyelesaikan pekerjaan, dan keberanian dalam mengungkapkan saran dan kritik. Maka saran dari peneliti yaitu (1) memberikan sanksi yang tegas agar karyawan tidak mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (2) memberikan sanksi yang tegas agar karyawan tidak seenaknya dalam menyelesaikan pekerjaannya (3) karyawan harus berani dalam mengungkapkan saran dan kritik jangan takut untuk mengeluarkan pendapat sedangkan perusahaan dapat membuat forum kritik dan saran agar karyawan mampu dan mau menyampaikan ide-ide, keluhan-keluhan, dan saran kepada perusahaan.
- 5) Dari hasil penelitian diperoleh bahwa *quality of work life* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus memperhatikan dan

meningkatkan lagi karena *quality of work life* sangat membantu karyawan dalam mencapai kinerja. Selain itu, masih terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja.

- 6) Jika skripsi ini dijadikan bahan referensi disarankan untuk mengkaji kembali, karena peneliti sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga kemungkinan saran dan kesimpulan masih banyak kelemahan, mengingat kemampuan peneliti yang masih rendah dikarenakan belum memiliki banyak pengalaman dalam melakukan penelitian.
- 7) Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan sebaiknya berfokus pada variabel lain selain lingkungan kerja, partisipasi kerja dan sistem imbalan.